

## GMT20220827\_chatlog

[CULTIBASE] おはようございます！おまたせいたしました。まもなく10時より開始となりますので、もう少々お待ちください^^
おはようございます！ 今日もどうぞよろしくお願いします 待っている間、「どうしてヤギとカラスなんだろう？」と考えてました。
おはようございます！ 本日もよろしくお願いします！
おはようございます。よろしくお願いします！
おはようございます！ よろしくおねがいします！
はじまりましたね！ よろしくおねがいしますー！
おはようございます。よろしくおねがいいたします！
BGM聴こえてきたら思わず拍手をしてしまいました笑
おはようございます。初めてのLIVE参加です。
[CULTIBASE] 4月の下旬ですね>前回 <a href="https://www.cultibase.jp/events/10535">https://www.cultibase.jp/events/10535</a>
生出演、めちゃくちゃうれしいです！ 安齋さん、噂のTシャツですね笑
ばくだん岩w
おはようございます！
どっちがカラスでしょw
エグゼクティブは大体友達！ アイデアariumのイラストも好きだったなー
知性の象徴でしたっけ？
バッドパターンw
来週は拡大版！
100分 de 名著
おお！楽しみ！ グッドパッチ土屋さん！楽しみ！ レジリエンス会楽しみです！
最近マネジメント関連のイベントで涙流しがちだったから9月は別視点で楽しめそう！ 涙無くして語れないトピック多めでしたね…
終わりの始まり感が凄かったです…
エグゼクティブが学ぶべきマネージャーの育て方、的なお話を聞きたいです！ 新任マネージャーにまずインストールすべきことは何ですか？ メタ認知が苦手な人に、メタ認知してもらうのが難しいと悩んでいます。 チームワークをよくする、目線をそろえるというのが、簡単なようで、難しいと悩んでいます。 マネジメントをするうえで、自分のことを棚に上げてでも伝えないことってあると思いますが、そんなときのメンタルマネジメントってどうしてますか？ 伝えないといけないこと。です 職場で話すとき皆ワークショップ型のチーム作りいいよね！と言っただけ、見ると皆ファクトリー型の思考、行動パターンで動いていて、その自覚がないの困ってます涙 マネジメントに自我は必要だと思いますか？ 共通言語（宗教？）が違う別の部門とうまく共通のゴールを描いて組織を動かしていく方法が知りたいです キラキラ人材のいる職場ではなく、ワーカー系で成り立っている職場でのマネジメントに必要なものは違うんじゃないかと思っています。 マネジメント＝管理から、どう脱却していくか？ 組織における「何でも屋」買い叩かれる問題あると思うのですが、どうしてでしょうか？ 各種専門家から見ると、1つ1つはすごくレベルが高いわけではないので、一見誰でもできそうに思われると思います。ただ、様々な関係者との関係調整・様々な技能をそれなりに保有する必要性・組織のために必要な浮いたボールを回収して運用する貢献心などなど、実は激ムズ職能では？と思っているのですが、なんで買い叩かれるんでしょうか？ 今のところの有力仮説は、経営者(や上長)の甘え×何でも屋のいい人性による主張の弱さなのですが、、 ミドルがエグゼクティブが考えるべきである戦略だと思われるものに気づいた時、どうすればよいですか？ 新任マネージャーが成功経験を捨ててマネジメントに向き合うようになるために他者として働きかけるにはどういうアプローチがよいでしょうか？イメージ例＝人事から新任マネージャーに対して 某メーカーの企画部署に所属しています。私自身、担当者レベルの役職ですが、現職環境のマネジメントに危機を感じているのが悩みです。(ザ・ファクトリー型の環境ですが、少しはワークショップ型の要素取り入れるべきでは？) 最近ではマネジメントをキャリアではなくロールにする必要があるんじゃないかと思ってます。お二人のご意見を聞きたいです。 1分間マネージャーを読んで、すぐに決めないと意識するものの全然できていません。思考のプロセスとして気をつけることはなんのでしょうか？ おはようございます。対話を通じて各マネージャーの目指す景色やその人のwillを開示してもらうことを大事にしたいと思いつつ、マネージャーロールに期待されている方向から大きく乖離していたりミクロの視点に閉じている場合、どうしたらいいのかいつも悩みます。 来年4月より新任マネジメントになる予定です。業務もマニュアルが多く、わからないことだらけ、みなさん年上の方でちゃんと引き継げるの不安。 . . . こういった不安を乗り越えるには？ コストセンターのせいか、マネージャーがリソースマネジメントやタスク課題管理といったことがまるっきりできない人が上に立っています。古株の型なので、これまでの知識・経験ベースでマネジメント？されています。本人の問題意識は低いです。 できない上の型とうまく組織醸成するにはどんな考えで接していけばよろしいでしょうか。ちょっと疲れています。。 ストーリーテリングのちょっとした「コツ」が知りたいです！
年上の部下、年下の上司と上手くコミュニケーション、マネジメントするコツが知りたいです😊
グサグサ、 刺さって思わず笑ってしまいました。 個人のやりたいと組織の目標をいかにつなげられるかを個人と組織でやるんだろなぁと思いました。 涙が...
確かに対話的な会議が増えず、物事が進まない、メンバーから対話せずに方針決めてくれと声を聞くことあります。。バランス難しい… マネジメント全体最適でなく部分最適に向かってしまうのをどう解決していけばいいでしょうか？ こちらのスライド、社内でも共有させていただき、どう矛盾に立ち向かうかディスカッションし始めました。 チケット切りがち問題！ そんな 1on1 はやだなあ… チケット切ると進んでいる感ありますからね… トップのビジョンと目の前の達成すべき目標がズレていて、「トップのビジョンに回す人がいないんだよ」「現場は人足りないんだ」問題。 目標設定してから取り組むと上手く行かないから、評価の直前に後付けで目標設定するという事態になってしまっています… 昭和マネジメントって事業の成長が前提なので、スタートアップに親和性があるのはわかるなー。 世界がリモート前提だからこそ、逆張りでもリアルコミュニケーション重視なんですかね 求職者目線でいくと色々なタイプの会社があることはいいことだと思うなー
[CULTIBASE] 「どう育てる？」の話は今日のチャットでもいただいてましたね キャプテンとマネージャーの分担はわりとしっかり来ます。ゲームリーダーとマネージャーとも言い換えられるのかな。 矛盾を抱えているということのみなが前提にしてくれるとよいのかなと思いました。 事業を見る人と人を見る人を分けるってよさそうな気がする 一人でやろうとするから、ガラバゴスっていう発想になるのかも。 対話的に、人と人とはわかりあえないを前提にして、コミュニケーションをしっかりとることは大事だと日々実感しています。 マネージャーを「事業と人材（キャリア）」や「現在と未来」で分けるのメンバー目線でも「片方とソリが合わなくても、もう一方に相談できる」ので良いんだよなぁと思う。 言語のコミュニケーション、人によって発信や受信の感度が異なる問題はあるなぁと思います アジャイル開発だとスクラムマスターと管理職に分けた時がうまくいった感あった 遅くなりましたが、最初のチェックインであった悩み・相談です。人やチームの成長、併せて事業成長につながる目標設定の言語化に苦戦してます。見るべき要素や術がありましたら、教えていただけると幸いです。 決まらない＝責任取りたがらない、な気もします。 責任取りたがらない＝これ以上負担を負いたくない、もありそうですね 最近の定例会議では、1on1 でひろった課題やテーマをテーブルに出して、みなで議論して決める形をとっています。わりといい感じ

>責任取りたがらない=これ以上負担を負いたくない、もありそうですね  
一番下の、言い出しっぺ問題にもつながりますね。

>一番下の、言い出しっぺ問題にもつながりますね。  
まさにそれですね。すべての会議のルールに「言い出しっぺにやらせない」を盛り込んだら結構意見が出そうです  
大前提、仰るとおりだと思います。

あーそれですー

言い出しっぺ=ファーストベニングでなきゃいけないと思います。

言い出しっぺを称賛する文化、いいですね。

バズセッションなのに細かいところ突っ込みまくってくる上司とか...

心理的安全性の挑戦を阻害する因子ですよね。。。

その感謝とリスペクトのカルチャーってどうやって醸成するんですかね？上長やトップがその意識がないから、結局どこかで誰かが負債をしょいこむことになるからでしょうか？

言い出しっぺがちゃんと実行できる（する権限がある）組織である必要はありますよね

後半の質問は、「醸成されないのは」が主語でした🙏

言い出しっぺが報われる環境。素敵です！

ミナベさん、それ・・・

フィードバック差し上げてください！！

感謝とリスペクトのカルチャーは、小さな行動と発言で示していくしかないんでしょうね。社内チャットツールへのリアクションやコメントは意識してやってます

この回は「業界」や「競合」ではなく「当社」を主語にしないといけないうって理解したな

ゴルフもセミナーもCULTIBASEも、情報インプットには変わらんですからね。そこからどう自社へもってくるかが重要なんだろうな。ロジカルさとともに、エモーショナルな部分も大きそう

かつては「持論」が方法論でしたね。。。

[CULTIBASE] エビデンス・ベースド・マネジメントに関しては、ビジネスリサーチラボの伊達さんのコンテンツがおすすめです（直近だとこちら <https://www.cultibase.jp/videos/10665> ）

お便りスライドめっちゃあるwww

みんな悩んでることですね！

[CULTIBASE] 中期ロードマップで“タスク指令マネジメント”を抜け出す | CULTIBASE Radio | Management #102 <https://www.cultibase.jp/radios/management-radio/12026>

相手のことを考えて、何が出来そうなのかを示すと議論が進むという経験がありました。

大まかな方針を各自でブレイクダウンするのは納得感出そうですね

リハビリのやり方知りたいです！！

武装ミーティング……

鎧が脱げていない役員多そう

役員会議は根回しがメインになりがちだなー

「お通夜」役員会議に絡めては、最近読んだこの本がよかったです。『未来を共創する 経営チームをつくる』 <https://www.amazon.co.jp/dp/4799326937>

[CULTIBASE] エグゼクティブ・ファシリテーションとは何か？：不確実性と向き合う経営チームのつくり方 <https://www.cultibase.jp/videos/9561>

守備力は高そう！

武装連鎖w

伝わる資料

若手が鎧を着ることを「大人になったな」みたいにポジティブに捉える人まで出る始末・・・

色んな意味で固いですね…

あの鎧カッターみたいな…

取り上げていただき、ありがとうございます。前提、仰るとおりだと思います。

マネジメントにおける成功体験を積むの、プレイヤーの業務ベースよりも難しくそうですね…

マネージャーに自己開示させるというのは、アリだなと思います。

語彙重要、たしかに。

確かに部下って言葉はあまり使わないなー

仕事上の言葉自体に昭和からの名残が多いですね。

国に管理されてるw

「管理感出てない」、「管理が当たり前」、それ大事ですね。

パズルのピースみたいにデコボコを双方で認識するのは、大事なんだろうね

管理の仕組み化

contol と management がごっちゃになっているのかも…

「管理の対象」ですね。仕組みなのか、人なのか。

たしかにcontrolもmanageも日本語だと「管理」、でもかなり英語だとニュアンス違いますね

管理するのは仕組みですね。

人を管理するのではなく仕組みを管理しつつ、その仕組みの育成を学習しながら一人ひとりと一緒にやっていく印象を受けました！

オープンワールド！

「ルールのデザイン」ですね。

箱庭で自由に遊ぶ感じなんですなー

人を管理しないってすべてに通じる気がするなー

ありがとうございます！

[CULTIBASE] リフレクションシートはこちら！企画・運営の参考にもさせてもらっていますので、お気軽にコメントをお寄せください！ <https://forms.gle/GVey7qb1WZagfgp79>

20歳上の方がメンバーだった事があったけど「部下として」とか「上司だから」は意識しないで接するようにしてからうまく言った気がするな。その人が良い人だっただけでもいいけど…

役割ではなく、上下関係と互いに思うから、悩むのだからなと思うたりしています。私（と同年代同僚も）は全ての上司（どの階層まで上がっていても）1まわり以上若い方たちが上司ですが、誰もが、MGRは「地位」ではなく「役割」と思っているの、全然問題が起らないですw

地位ではなく役割、大切ですね

「年齢に対する先入観を捨てるのが重要」ってことかなあ🙏人として対峙する？🙏

私も「地位」ではなく、「役割」として解釈して、人間同士で接すれば良いと思っています。ただ、そこに「評価」が絡んでくるとややこしくなる・・・

ミナベさんの「～はどうですか？」に安齋さんが「やめてもらっていいですか？笑」って返す流れが好きです

いきすぎた儒教的文化の反動かもしれませんね

確かに儒教的側面はあるでしょうね…

これもまた「認識の固定化」、「関係性の固定化」ですね。

相手がそうじゃないケースww

いるいる笑

ハンコ、ななめに押す文化とか。

同じ会社でも事業所が違くとカルチャーが異なることもあったりする。

たしかに、相手の規範を意識するのは大切ですね。

知ろうとする姿勢がやっぱり大事なんですな

「おまえ、生意気だぞ」(^\_^)

東大の先生、問いかけの作法の著者、対話のプロ、返しのパターンが増えていきますね。

そういうことが言い合える関係も大事だなー

難しい質問… > マネジメントに自我は必要か

いい問い！笑

柔軟性を持っていれば自我があってもいいよな

自分は自我が強すぎるのかも…笑

まさに、こだわり と たらわれ ですね。

やってらんないw

「忍ばせる」ってのがポイントだろうなー
「押し通す」のは難しい
自分のやりたいことを忍ばせるって良いですね！！
忍ばせるかぁ。答えていただき、ありがとうございます！
なんか、今の言葉で救われました笑
バッファー、遊びの部分をどう自分なりに活かすか🤔
おおおお
楽しみ！！
楽しみです！
楽しみです！！
最近、CULTIBASE以外の露出も増え、楽しませていただいています！
ミナベさん時のオカリナも是非！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！！
ありがとうございました。
ありがとうございました！
ありがとうございました。
ありがとうございましたー！
ありがとうございました。
ありがとうございました。
ありがとうございました
ありがとうございました！
ありがとうございました！
[CULTIBASE] 本日のイベントは終了しました。ご参加いただいたみなさま、ありがとうございました！